

第三类代理成本及其度量研究

——基于我国上市公司拉克尔系数的分析

李虹 段华友

一、代理成本及其分类

1976年,詹森(Jensen)和麦克林(Meckling)在《企业理论:管理行为、代理成本与所有权结构》一文中正式提出了代理成本理论。所谓代理成本,是指由于两权分离,代理人有机会损害委托人的经济利益而产生的相关成本。根据Jensen & Meckling(1976)的研究,代理成本的总和由委托人的监督成本、代理人的担保成本和剩余损失三部分组成。其中,委托人的监督成本是指委托人计量或观察代理人行为的成本,以及对代理人实施控制的成本;代理人的担保成本是指代理人实施自我约束,以保证为委托人利益尽职尽责的成本;剩余损失是指委托人因代理人代行决策而产生的一种价值损失,等于代理人决策和委托人在同等条件下采取的效用最大化决策之间的企业价值差异。

从代理成本的最初含义看,它关注的是委托代理中的成本。在西方发达资本市场中,由于保护投资者的法律比较健全,股权比较分散,关注职业经理人对股东利益的侵犯是代理成本的主要方面,笔者称之为第一类代理成本(代理成本I)。在发展中国家,由于投资者权益保护还不到位,内幕交易盛行,中小股东权益还可能被大股东、实际控制人等盘剥,所以还存在第二类、第三类代理成本。第二类代理成本(代理成本II)是指因控股股东盘剥而造成的中小股东经济利益受损引发的相关成本。从某种意义上说,第二类代理成本是股东之间的零和博弈,似乎不能称为代理成本。但由于控股股东是借助经理层之手,通过显失公允的价格进行关联交易、代垫费用、占用资金、帮忙担保等方式来实现盘剥的,其在损害中小股东经济利益的同时,也最终导致企业陷入财务困境,可以说是另一种代理成本。第三类代理成本(代理成本III)是

指股东利益被员工侵犯而造成的相关成本。这种情形经济学上一般称为“工资侵蚀利润”。由于第三类代理成本主要存在于国有企业,具有一定的代表性,笔者在此对第三类代理成本进行分析和探讨。

二、第三类代理成本的度量方法及研究的现实意义

第三类代理成本的度量主要采用间接方法,即按照拉克尔法则通过拉克尔系数来度量。拉克尔法则是一个衡量职工收入水平是否合理、是否存在“工资侵蚀利润”或“利润侵蚀工资”问题的准则。拉克尔(R.W. Rucker)在分析了美国50年的有关统计资料之后,发现工人工资与增值额是两个极为相关的经济变量,即工资应占全部增值额的39.395%。如果某个企业的工资高于这一比例,应采取措施提高劳动生产率;若低于这个比例,则应增加工人工资,否则企业不会达到“最佳经营”。由拉克尔法则引申出来的指标称为“拉克尔系数”(Rucker coefficient)。也就是说,39.395%是拉克尔系数的黄金值,也是衡量企业工资水平是否合理的标杆。

拉克尔系数计算的核心在于增值额的界定,这也是其之所以没有在我国普遍使用的重要原因——我国长期以来一直采用净利润额衡量工人工资带来的效益,而增值额的计算则与之略有差异:增值额=企业销售收入-外购商品及劳务-折旧。

以增值额为基础进行利益分配存在多方面的现实意义:首先,从经济关系来看,职工是国家和企业的主人,不将人工成本当做费用支出正体现了社会主义的这种经济关系;其次,从经营权责来看,职工作为经营管理者应该对其经营成果负责,他们获利的多少应与其创造的价值成正比;再次,从控

制论的角度来看,将企业目标定位为增值额的增长而不是利润额的增长,就不会将人工成本视为一种支出,就不会靠降低工人工资来增加利润,有利于提高企业长远的经济效益。因此,依据拉克尔法则,以增值额为核定基础的拉克尔系数对于衡量工人工资水平合理与否具有较高的参考价值。

根据拉克尔法则的定义,拉克尔系数即为同期工人工资总额与增值额之间的比值,即:拉克尔系数=工人工资总额÷增值额。

三、第三类代理成本的验证

按照控股股东性质的不同,我国的上市公司可以大致分为由国资委监督管理的央企、由地方政府监督管理的地方企业及非国有性质的民企,控股股东性质的不同必然决定了企业会有不同的工资分配政策。笔者以沪市A股制造业2007—2009年三年年报数据为样本来源,在剔除了一些*ST、ST公司和数据极端或信息含糊不清的企业后,总共选取了地方企业134家、央企44家、民企88家作为实证研究的样本总体。其中特别值得注意的是,所选取的样本中有些企业的年度“属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润”值为负数,这样得到的年度“人均净利润”值及“人工成本投入产出率”值亦皆为负数。在分别统计各类型上市公司人均净利润和人工成本投入产出率的平均值时,如不将这些负值剔除在外,将会对最终结果产生较大的影响,而这些企业的“人均薪酬”值又是有效且有研究价值的,因此在计算“人均薪酬的平均值”时涵括了所有样本企业的相关数据,而在计算“人均净利润的平均值”以及“人工成本投入产出率的平均值”时,则将那些相应数据为负值的样本信息予以剔除,求取算术平均数值时也相应地将分母中的样本数目予以同等减少,这样算得的数据信息才具有相关性和有效性。

根据拉克尔系数的求值公式,以现金流量表中“销售商品、提供劳务收到的现金”减去“购买商品、接受劳务支付的现金”,再减去“固定资产折旧、油气资产折耗、生产性生物资产折旧”,即得到当期增值额总值;同样以现金流量表中“支付给职工以及为职工支付的现金”获取当期工人工资总额,这样就得到了样本企业2007—2009年的拉克尔系数值,再对其求取平均值,得到以下结论:央企为54.693%、地方企业为42.182%、民企为34.451%。

在拉克尔系数平均值的统计过程中,存在一些特殊情况,笔者设定了如下处理原则:(1)在所统计的三个年度拉克尔系数数据中存在两年的有效数据。此时,直接取二者的算术平均值,但遇到数值差异悬殊(相差100%以上)的情况时,则视之为无效数据,在总体特征统计分析时不予采用。(2)在所统计的三个年度拉克尔系数数据中,有两年数据较为接近

但另一数据差异很大(相差100%以上)时,则认为该数据存在的偶然性较大,在计算均值时不包括在内,直接取另两个数据的平均数作为该企业的拉克尔系数均值。

由计算得出的数据中可以发现,央企和地方企业的拉克尔系数值都已超过了39.395%的标杆,特别是央企的超越幅度较大,意味着这两类国有企业都应该采取措施提高劳动生产率,增加劳动绩效,具体做法是:通过薪酬设计和制度改革来提高人力资本的使用效率和人工成本的投入产出率,实现高绩效下的高薪酬;同时,实施全面薪酬管理,避免单物质层面激励。虽然国有企业给付的工资福利普遍较高,但由于其长期以来存在较为严重的按资排辈现象,大部分员工都很少有机会获得诸如领导力培训、职业发展、职位晋升机会等激励方式,心理层面的需求得不到关注和满足。这样企业虽然支付了大量的人工成本,却无法换来理想的效果,甚至还会由于激励不到位致使人才流失,给企业的经营发展带来负面影响。

而民企的拉克尔系数低于标准比例接近5个百分点,尚存在一定空间,企业在进行薪酬优化设计时,应注意提高普通员工的利润分享和工资收入,使劳资关系更为融洽。因为长期以来民企的薪酬制度中大多是由中高层管理者和核心技术人员分享利润,普通员工很少能够享有,这样很有可能加剧企业内部的劳资矛盾,从而不利于企业经济效益的持久、稳定。因此对民企来说,应该多增加利润分享给普通员工,同时考虑提高员工的工资收入,避免只涨利润不涨工资的现象,实现员工薪酬与企业效益的同步增长。■

(作者单位:成都信息工程学院商学院)

四川大学工商管理学院)

责任编辑 刘黎静

参考文献

1. 陈永伟. 2010. 詹森及其代理成本理论. 管理学家, 12
2. 李增泉, 孙铮, 王志伟. 2004. “掏空”与所有权安排——来自我国上市公司大股东资金占用的经验证据. 会计研究, 12
3. 罗宏, 黄文华. 2008. 国企分红、在职消费与公司业绩. 管理世界, 9
4. 权小锋, 吴世农, 文芳. 2010. 管理层权利、私有收益与薪酬操纵. 经济研究, 11
5. 赵微. 2002. 劳资关系系统模型及其在我国的适用性. 管理世界, 7
6. Jensen, Meckling. 1976. W. H. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. Journal of Financial Economics